



भारत का राजपत्र The Gazette of India

असाधारण
EXTRAORDINARY

भाग II—खण्ड 3—उप-खण्ड (1)
PART II—Section 3—Sub-section (i)

प्राधिकार से प्रकाशित
PUBLISHED BY AUTHORITY

सं० 637] नई दिल्ली, मंगलवार, दिसम्बर 19, 1989/अग्रहायण 28, 1911
No. 637] NEW DELHI, TUESDAY, DECEMBER 19, 1989/AGRAHAYANA 28, 1911

इस भाग में भिन्न पृष्ठ संख्या दी जाती है जिससे कि यह अलग संकलन के रूप में
रखा जा सके

Separate Paging is given to this Part in order that it may be filed as a
separate compilation

जल-भूतल परिरचन संचालन

(पल्ल पक्ष)

अधिसूचना

नई दिल्ली, 19 दिसम्बर, 1989

अनुसूची

विशाखापट्टणम पोर्ट ट्रस्ट

सा.का.वि. 1037(अ)--केन्द्रीय सरकार, महापल्लन व्याम अधिनियम, 1963 (1963 का 38) की धारा 132 की उपधारा (1) के साथ पठित धारा 124 की उपधारा (1) द्वारा प्रदत्त शक्तियों का प्रयोग करते हुए, विशाखापट्टणम पल्लन व्याम संचलन द्वारा बनाए गए और इस अधिसूचना के साथ संलग्न अनुसूची में विशाखापल्लनम पोर्ट कर्मचारी (सेवा नियुक्ति) विनियम, 1989 का अनुमोदन करता है।

2. उक्त विनियम इस अधिसूचना के सरकारी राजपत्र में प्रकाशन की तारीख को प्रवृत्त होगा।

[फा. सं. पी आर-12012/11/89-पी.ई.ई.]

एम.एन. कक्काड़, सयुक्त सचिव

महापल्लन व्याम अधिनियम, 1963 (1963 का 38) की धारा 28 के अधीन प्रवृत्त अधिकारों का प्रयोग करते हुए विशाखापट्टणम पोर्ट ट्रस्ट का व्याम संचलन दिनांक 18-7-1974 के आदेश प्रवेश राजपत्र में प्रकाशित विशाखापट्टणम पोर्ट कर्मचारी (सेवा नियुक्ति) विनियम, 1974 के अधिकरण में निम्नलिखित विनियम बनाता है, अर्थात्--

1. लघुशीर्ष और प्रारम्भ--इन विनियमों का विशाखापट्टणम पोर्ट कर्मचारी (सेवा नियुक्ति) विनियम, 1989 कहा जा सकेगा।

2. परिभाषाएं--इन विनियमों में जब तक प्रसंग से अन्यथा अपेक्षित न हो, (1) "मण्डल" (बोर्ड) और "प्रदेश" का अर्थ वही होगा जो महापल्लन व्याम अधिनियम, 1963 में उनके लिए निश्चित किया गया है।

(2) "सरकार" का अर्थ है--केन्द्र सरकार

(3) श्रेणी I, II, III और IV कर्मचारियों का अर्थ होगा जो उन्हें विशाखापट्टणम पोर्ट कर्मचारी (वर्गीकरण, नियंत्रण और प्रवृत्ति) विनियम, 1968 में उनके लिए निश्चित किया गया है।

(4) "कर्मचारी" का अर्थ है--इस मण्डल का कर्मचारी।

(5) "श्रमिक" (वर्कमैन) का अर्थ है—अति कुशल, कुशल, अर्ध-कुशल अथवा अकुशल शिल्पकार जो मासिक वेतन पर नियोजित है।

(6) "लिपिक वर्गीय कर्मचारी" का अर्थ उस अधीनस्थ सेवा के कर्मचारी से है जिसका कार्य पूर्णतः लिपिकीय होता है।

(7) "पुनर्व्यवस्थाधिकार (लिया)" का अर्थ किसी कर्मचारी के उस एक से है जिससे कि किसी स्थायी पद का, इसमें आवश्यक पक्ष भी शामिल है, जिस पर वह मूल रूप से नियुक्त किया गया हो, या तो शीघ्र ही अथवा उसकी अनुपस्थिति की अवधि या अवधियाँ समाप्त होने पर, धारण करना है।

(8) "उचित प्राधिकारी" का अर्थ उस प्राधिकारी से है जिसे कर्मचारी को उसे मौलिक रूप से नियुक्त करने का अधिकार प्राप्त है जिस पद से वह सेवानिवृत्त होना चाहता है या सेवानिवृत्ति अपेक्षित है।

3 सेवा नियुक्ति की उम्र—(1) इन विनियमों में किसी अन्य व्यवस्था, को छोड़कर जो कर्मचारी दि० 18-7-1974 को या इसके बाद मण्डल की सेवा में भर्ती होता है, वह अपनी अठ्ठावन वर्ष की उम्र के महीने के अन्तिम दिन के दोपहर से सेवानिवृत्त होगा।

(2) श्रमिक को छोड़कर श्रेणी I, II और III वर्गों के सभी कर्मचारी भी जो दि० 18-7-1974 से पहले नियुक्त हुए, अपनी अठ्ठावन वर्ष की उम्र के महीने के अन्तिम दिन के दोपहर से सेवानिवृत्ति होंगे।

(3) कोई श्रमिक (वर्कमैन) और श्रेणी IV पद का कर्मचारी, जो दिनांक 18-7-1974 से पहले मण्डल की सेवा में भर्ती हुआ, अपनी साठ वर्ष की उम्र के अन्तिम महीने के अन्तिम दिन के दोपहर से सेवानिवृत्त होगा।

4. सेवा नियुक्ति के उपरान्त सेवा अवधि का बढ़ाना/पुनःनियुक्ति—(क) विनियम 3 के उपविनियम (3) के अनुसार किसी श्रमिक को, उचित प्राधिकारी की स्वीकृति पर, साठ वर्ष की उम्र होने पर, विशेष परिस्थितियों में, जिसका लिखित रूप से रिकार्ड किया जाता है, सेवावधि बढ़ाने अथवा पुनः नियुक्ति की मंजूरी दी जा सकती है।

(ख) उस कर्मचारी को जिस पर विनियम 3 के उपविनियम (1) और (2) लागू होते हैं, उसकी अठ्ठावन वर्ष की उम्र होने पर उचित प्राधिकारी की स्वीकृति से सेवावधि को बढ़ाने/पुनःनियुक्ति की मंजूरी दी जा सकती है यदि इस प्रकार से करना लोकहित के लिए हो और उसका आशय भी लिखित रूप में रिकार्ड किया गया हो। परन्तु इस विनियम के अन्तर्गत अति विशेष परिस्थितियों को छोड़कर साठ वर्ष की उम्र के बाद किसी प्रकार के बिस्तार/पुनः नियुक्ति की मंजूरी नहीं दी जाएगी।

आगे यह भी प्रावधान है कि उचित प्राधिकारी को सेवावधि को बढ़ाने/पुनः नियुक्ति की अवधि समाप्त होने से पहले सेवावधि के बिस्तार/पुनः नियुक्ति को, स्थायी कर्मचारी के मामले में तीन महीने की लिखित सूचना देकर अथवा अस्थायी कर्मचारी के मामले में एक महीने की सूचना देकर अथवा ऐसी सूचना के बदले वेतन और भत्ते देकर समाप्त करने का अधिकार प्राप्त है।

विस्तार—पुनः नियुक्ति की रकिया और उसके मापदण्ड इन विनियमों के अनुसूचक I में दिए गए हैं।

5. निवृत्ति की उम्र से पहले अनिवार्य सेवानिवृत्ति—इन विनियमों में किसी बात के होने हुए भी, उचित प्राधिकारी को, यदि वह यह समझे कि लोकहित के लिए ऐसा करना होगा तो वह किसी भी कर्मचारी को तीन महीने पहले लिखित रूप में सूचना देकर अथवा इस प्रकार की सूचना के बदले तीन महीने का वेतन और भत्ते देकर निम्नोक्त उम्र आने पर सेवानिवृत्ति करने का पूरा अधिकार है।

(1) कर्मचारी निम्नलिखित उम्र आने के उपरान्त—(क) मौलिक अथवा अस्थायी क्षमता पर श्रेणी I और श्रेणी II पदधारी अथवा मौलिक क्षमता पर श्रेणी III पदधारी कर्मचारी के मामले में पचास वर्ष, परन्तु

यह श्रेणी I-II पदों पर स्थानापन्न हो और 35 वर्ष की उम्र पर पहुंचने से पहले मण्डल की सेवा में भर्ती हुआ हो।

(ख) अन्य मामलों में पचास वर्ष।

अथवा

(2) निम्नलिखित उम्र पूरा करने पर—(क) पेन्शन योजना से नियमित कर्मचारी के लिए 30 वर्ष की पूर्णक सेवा।

(ख) श्रेणी III कर्मचारी के मामले में जो पेन्शन योजना से नियमित नहीं हैं, उनके लिए 30 वर्ष की सेवा।

परन्तु श्रेणी 4 पदधारी कर्मचारी जो दि० 23-7-1966 का अथवा से पहले मण्डल की सेवा में भर्ती हुआ है उनके लिए खंड I में कुछ सी लागू नहीं होगा।

परन्तु आगे यदि कोई कर्मचारी मौलिक क्षमता में श्रेणी III पद पर हो परन्तु वह स्थानापन्न की क्षमता में श्रेणी I या श्रेणी II पदधारी हो यदि लोकहित में उसे श्रेणी I या श्रेणी II पद से सेवानिवृत्त करने का निर्णय लिया गया हो तो ऐसे मामले में उसके द्वारा लिखित आवेदन पर उसे अपनी मौलिक क्षमता वाले श्रेणी III पद की सेवा में ही जारी रहने की अनुमति दी जाए, जिसे उसने मौलिक क्षमता पर धारण किया है।

(3) (क) यदि मामले की समीक्षा पर या तो कर्मचारी के समय पूर्व सेवानिवृत्ति के आवेदन पर या अथवा कर्मचारी को सेवा बहाल करने का निर्णय लिया गया हो बहाल करने के आदेश देने वाला प्राधिकारी समयपूर्व सेवानिवृत्ति और बहाल करने की तारीख के बीच की अवधि को, देय और अनुमेय स्वरूप की छुट्टी अवधारण छुट्टी सहित मंजूर करने के द्वारा अथवा मामले के तथ्य और परिस्थितियों के आधार पर इसी अवधि विषय मानकर नियमित कर सकता है।

परन्तु यदि बहाल करने के आदेश देने वाले प्राधिकारी से विशेषरूप से यह निर्णय लिया गया हो कि समयपूर्व सेवानिवृत्ति मामले की परिस्थितियों में, अपने आप में औचित्य नहीं है, अथवा समयपूर्व सेवानिवृत्ति के आदेश न्यायालय द्वारा रद्द कर दिए गए हों तो बीच की अवधि को वेतन और भत्ते सहित सभी प्रयोजनों के लिए सेवा पर बिनाई गई अवधि के रूप में माना जाएगा।

(ख) जहां समयपूर्व सेवानिवृत्ति के आदेश न्यायालय द्वारा समयपूर्व सेवानिवृत्ति की तारीख और बहाल करने की तारीख के बीच की अवधि नियमित करने के उद्देश्य से विशेष निवेदनों के साथ रद्द कर दिए गए हों और आगे कोई भी अपील करने का प्रभाव नहीं है तो ऐसी बात में उपर्युक्त अवधि को न्यायालय के निर्देशों पर ही नियमित किया जाएगा।

(ग) कर्मचारी को उसकी बहाली पर इन विनियम के अन्तर्गत की गई कोई अवधि, उसके द्वारा अनिवार्य सेवानिवृत्ति और बहाल की गयी तारीख के बीच की अवधि के दौरान उसके रोजगार से प्रतिन की गयी रकम, यदि कोई हो के समायोजन की शर्त पर होगी।

6. निवृत्ति की उम्र से पहले स्वैच्छिक सेवानिवृत्ति—कोई भी कर्मचारी इस निम्नोक्तानुसार कम से कम तीन महीने की लिखित सूचना देने को द्वारा इस मण्डल की सेवा से निवृत्त हो सकता है—

(1) उसके निम्नोक्तानुसार उम्र आने पर :

(क) 35 वर्ष की उम्र पर होने से पहले की सेवा में प्रवेश किए श्रेणी-I अथवा श्रेणी-II पदधारी कर्मचारियों के विषय में पचास वर्ष।

(ख) अन्य मामलों में पचास वर्ष।

(2) कर्मचारी के निम्नलिखित को पूरा करने पर—

(क) पेन्शन योजना से संबद्ध (पेन्शन प्राप्त) कर्मचारी के लिए 30 वर्ष योग्य सेवा।

(ख) पेन्शन योजना से नियमित नहीं होने वाले (पेन्शन अप्राप्त) श्रेणी-2 के कर्मचारी के मामले में 30 वर्ष की सेवा। अथवा

(ग) पेन्शन योजना से शासित कर्मचारी के लिए 20 वर्ष का अर्हक सेवा। परन्तु (क) श्रेणी-4 पद के उस कर्मचारी के लिए, जिसने दि. 23-7-1966 को या इससे पहले मण्डल सेवा में प्रवेश किया हो, खण्ड (1) का कुछ भी लागू नहीं होगा। (ख) इस विनियम के अधीन सेवानिवृत्ति चाहने वाले, निरन्तर के अन्तर्गत वाले कर्मचारी के लिए अनुमति देने की बात उचित प्राधिकारी के स्वतः विचार पर निर्भर होगा।

2(क) जिस कर्मचारी को इस विनियम के अन्तर्गत सेवानिवृत्ति चुनी हो वह तीन महीने से कम की सूचना को उसके कारण बताते हुए स्वीकार करने के लिए नियुक्ति प्राधिकारी से लिखित रूप में निवेदन कर सकता है।

(ख) खण्ड (क) के अन्तर्गत निवेदन प्राप्त होने पर नियुक्ति प्राधिकारी ऐसे निवेदन को, उसके गुणवर्णों के आधार पर और सूचना की अवधि को घटाने के लिए विचार कर सकता है और यदि वह संतोषजनक हो कि इस प्रकार सूचना की अवधि को घटाने से किसी प्रकार की प्रशासनिक असुविधा नहीं होगी, इस प्रकार नियुक्ति प्राधिकारी इस शर्त पर तीन महीने की सूचना देने की अपेक्षा से छूट दे सकता है कि वह कर्मचारी तीन महीने की सूचना अवधि के समाप्त होने से पहले अपनी पेन्शन के एक हिस्से में परिवर्तन के लिए आवेदन नहीं करेगा।

(3) वह कर्मचारी जिसने इस विनियम के अधीन सेवानिवृत्ति चुनी हो और तदर्थ आवश्यक सूचना नियुक्ति प्राधिकारी को दे दी हो, बाद में, यह विकल्प प्राधिकारी के विशेष अनुमोदन पर ही वापस ले सकता है।

बशर्ते कि प्रस्ताव वापस लेने की गिनती उसकी सेवानिवृत्ति के लिए उद्देशित तारीख के अन्दर ही हो।

(4) इस विनियम के अन्तर्गत दी जाने वाली स्वैच्छिक सेवानिवृत्ति की सूचना के लिए नियुक्ति प्राधिकारी की स्वीकृति अपेक्षित है।

परन्तु जहाँ पर नियुक्ति प्राधिकारी उक्त सूचना में विनिर्दिष्ट अवधि समाप्ति से पहले सेवानिवृत्त हेतु अनुमति देने के लिए अस्वीकार नहीं करता उक्त अवधि की समाप्ति तारीख से सेवानिवृत्त प्रभावी होगी।

(5) इस विनियम के उप-विनियम 1(2)(ग) के अधीन सेवानिवृत्त कर्मचारी का पेन्शन एवं मृत्यु व-निवृत्ति उपदान, पेन्शन नियमों के अन्तर्गत यथा परिभाषित परिलब्धियों के आधार पर होगा और उसकी अर्हक सेवा में, पांच वर्ष से अधिक वृद्धि पेन्शन और उपदान गणना के प्रयोजनार्थ वेतन के किसी अभिप्रायात्मक नियतन के लिए उसे हकदार नहीं करेगा।

(6) इस विनियम का उप-विनियम 1(2)(ग) उस कर्मचारी पर लागू नहीं होगा जो किसी स्वायत्त निकाय अथवा सार्वजनिक क्षेत्रीय उपक्रम जिसमें कि वह स्वैच्छिक सेवानिवृत्त के समय प्रतिनियुक्ति पर था, में स्थायीरूप में भर्ती होने की वजह से मण्डल की सेवा से निवृत्त होता हो।

(7) (1) इस विनियम के उप-विनियम 1(1)(2)(क) और (2)(ग) के अन्तर्गत कर्मचारी के सेवानिवृत्ति के लिए उद्देशित तारीख तक की सेवा कर्मचारी द्वारा की गयी कुल अर्हक सेवा किसी भी हालत में तैंतीस वर्ष से ज्यादा नहीं हो और यह उसके निर्वृत्त तारीख से अधिक न हो इस शर्त पर ही पांच वर्ष की अवधि (पांच वर्ष से अधिक नहीं) तक बढ़ाया जा सकता है।

(2) उप-विनियम (1) के अन्तर्गत विनिर्दिष्ट पांच वर्ष का असर उन कर्मचारियों पर लागू नहीं होगा जो विनियम 5(1) अथवा 5(2) के अधीन लोकहित पर मण्डल द्वारा समयपूर्व सेवानिवृत्त होते हैं।

नोट-1:—विनियम 5 और 6 में विनिर्दिष्ट तीन महीने की सूचना, कर्मचारी के इस विनियम में विनिर्दिष्ट आयु पर पहुँचने से पहले अथवा उस विनियम में विनिर्दिष्ट वर्षों की संख्या पूरे होने से पहले परन्तु वास्तविक सेवानिवृत्ति, सम्बन्धित आयु पर पहुँचने के बाद अथवा कर्मचारी के लिए विनिर्दिष्ट की गयी वर्षों की सेवा पूरी करने पर यथा प्रसंग होगा।

नोट-2:—इन विनियमों में विनिर्दिष्ट 3 महीने की सूचना अवधि की गणना करते समय सूचना देने की तारीख और सूचना समाप्ति की तारीख निकाल दी जाए।

नोट-3:—एक कर्मचारी को जिसे विनिर्दिष्ट निर्यत आयु पर पहुँचने के पश्चात् सेवा विस्तार दिया जाता है तो विस्तार अवधि के दौरान उस कर्मचारी को किसी अन्य पद पर पदोन्नत नहीं किया जायेगा।

नोट-4:—कर्मचारी की 58 वर्ष/60 वर्ष की आयु का मामले के अनुसार निर्धारण कर्मचारी द्वारा अपनी नियुक्ति के समय में घोषणा की गयी जन्म तिथि और उचित प्राधिकारी की स्वीकृति तथा मैट्रिक प्रमाणपत्र अथवा जन्म पंजीकरण से उद्धृत तारीख जैसे पुष्ट दस्तावेजी सबूत प्रस्तुत करने के आधार पर किया जायेगा। कर्मचारी द्वारा इस प्रकार से घोषित और उचित प्राधिकारी द्वारा स्वीकृत जन्मतिथि को उसकी सेवा पुस्तिका में नोट करने के उपरान्त या अन्य किसी भी कारणवश परिवर्तित अवधि की समाप्ति अथवा उसकी घोषणा के बाद किसी प्रकार परिवर्तित नहीं किया जाएगा ऐसी अवधि में किसी कर्मचारी की जन्म तिथि में परिवर्तन नोट 5 के एक अंश 56 में विनिर्दिष्ट केवल सक्षम प्राधिकारी की स्वीकृति से हमारे द्वारा किया जा सकता है। किसी अन्य मामले में परिवर्तन का आवेदन स्वीकार नहीं किया जायेगा।

नोट-5:—कोई कर्मचारी जिसकी जन्मतिथि महीने की पहली तारीख से शुरू होती है वह मामले के मुताबिक अपनी अठ्ठावन वर्ष/साठ वर्ष की आयु में पहुँचने पर उस महीने के अन्तिम दिन की दोपहर से सेवानिवृत्त होगा।

7. सेवा में प्रतिधारण की प्रक्रिया विनियम 5 के लिए यह निश्चित करना आवश्यक है कि किसी कर्मचारी का 50/55 वर्षों के बाद भी प्रतिधारण करना लोकहित में होगा, इस प्रयोजन के लिए अनुलनक-III में लिखित प्रक्रिया का अनुसरण करना होगा।

8. रियायत का अधिकार:—विनियम 5 और 6 रेस्ट्स के तहत 3 महीने की सूचना अवधि में डील का अधिकार (क) सरकार द्वारा नियुक्त अधिकारियों और विभागाध्यक्षों के मामले में सरकार को एवं (ख) मण्डल के कर्मचारियों के मामले में मण्डल के अध्यक्ष को है। उचित प्राधिकारी को किसी भी व्यक्ति के मामले में यह अवधि कम करने का अधिकार नहीं है।

9. खण्डन:—इन विनियमों के जारी होने पर विशाखापट्टणम पोर्ट कर्मचारी (सेवानिवृत्ति की आयु) विनियमों को खण्डित किया गया।

10. इन विनियमों को लागू करने के लिए अनुसरण किये जाने वाले केन्द्र सरकार के नियम:—पूर्वगत विनियमों को लागू करने में और इन विनियमों के आने वाले मामलों के लिए एक अंश में निहित उपबन्धों और पेन्शन नियम 1972 तथा उसके अधीन समय समय पर सरकार द्वारा जारी किये गये आदेशों का अनुसरण वहाँ तक किया जाएगा जहाँ तक वे इन विनियमों में निहित प्रावधानों से संगत न हों। बशर्ते कि मण्डल समय-समय पर ऐसे अपवादों और संशोधनों को निश्चित करें।

निर्वाचन इन विनियमों के निर्वाचन से संबंधित कोई सवाल उठने पर इसे मण्डल को भेज दिया जायेगा जो इसका निर्णय करेगा।

आर. जीवन्तम्, सचिव,
विशाखापट्टणम पोर्ट ट्रस्ट।

अनुलग्नक-I

कर्मचारियों के लिए सेवा विस्तार/पुनः नियुक्ति का मापदंड :

- (1) निवृत्ति की आयु के बाद साधारणतः सेवा विस्तार/पुनः नियुक्ति का प्रस्ताव नहीं स्वीकार किया जाएगा।
- (2) सेवा विस्तार/पुनः नियुक्ति को कुछ ही मामलों में तथा विशेष परिस्थितियों में ही समर्थित किया जा सकता है। ऐसे मामलों में भी अवैज्ञानिक/गैर तकनीकी कार्मिकों के लिए 60 वर्ष और वैज्ञानिक/तकनीकी कार्मिकों के लिए 62 वर्ष की आयु तक ही सीमित है। इसका यह अर्थ नहीं लगाया जाएगा कि सेवाविस्तार/पुनः नियुक्ति अवैज्ञानिक/गैर तकनीकी कार्मिक के लिए 60 वर्ष की आयु तथा वैज्ञानिक/तकनीकी कार्मिक के लिए 62 वर्ष की आयु की सीमा हैं। अथवा सेवा-विस्तार/पुनः नियुक्ति की मंजूरी स्पष्ट रूप से लोकाहित में होने पर और इसके प्रतिरिक्त निम्नलिखित दो शर्तों में से एक शर्त पूरा होने पर दी जाएगी।
 - (1) अन्य अधिकारी उस पद के कार्य सम्भालने के लिए परिलब्ध नहीं है।
 - (2) सेवानिवृत्ति अधिकारी उत्कृष्ट योग्यता के हैं।
- (3) सेवा विस्तार/पुनःनियुक्ति इस आधार पर किया जाएगा कि योग्य उत्तराधिकार उपलब्ध नहीं है और जब तक यह संस्थापित नहीं हो जाता कि उत्तराधिकारी के लिए कार्यवाही बहुत पहले ही की जा चुकी है परन्तु ध्यानीय कारणों से चुनाव समय पर नहीं किया जा सकता।
- (4) सेवा विस्तार/पुनःनियुक्ति का ऐसा प्रस्ताव जो पूर्णतः इस विचार पर रखा गया है कि वर्तमान अधिकारी से पूर्व के अधिकारी को सेवा-विस्तार/पुनःनियुक्ति दी गयी है तो यह प्रस्ताव बिल्कुल ही स्वीकार नहीं किया जाएगा।
- (5) निवृत्ति आयु के बाद सेवा विस्तार/पुनः नियुक्ति मंजूरी का प्रस्ताव भेजने के लिए अनुलग्नक II में दिया गया प्रोफार्मा प्रयोग करें।

अनुलग्नक-II

निवृत्ति की आयु के बाद सरकारी कर्मचारियों को सेवा विस्तार/पुनःनियुक्ति मंजूर करने के लिए प्रोफार्मा।

1. पद का पदनाम
2. पद की अवधि
3. वेतन और पद की शर्त और परिलब्धियों यदि हैं तो संघन करें
4. क्या पदों के सृजन के लिए (2) में दिखायी गयी अवधि के लिए पद को बनाये रखने के लिए वित्तीय मंजूरी प्राप्त की गई है:
5. भर्ती की विधि
6. पद के निर्गमि पदाधिकारी की नियुक्ति का नाम और सेवास्त तारीख:
7. नियुक्ति के लिए प्रस्तावित अधिकारी का नाम और उसकी सेवा।

8. जन्मतिथि और वेतन सहित अधिकारी की सेवा संबंधी पूर्ण विवरण

9. विचारें गये अधिकारियों के नाम

10. यदि प्रोन्नति पद है तो क्या विभागीय प्रोन्नति समिति की कार्यवाही की प्रतियां संलग्न की गयी हैं यदि नहीं की गयी हैं तो कारण बतायें:

11. प्रस्तावित और विचारें गये अधिकारियों की प्राचरण पंजी भेजी गयी है यदि नहीं तो उसके कारण बताये।

12. यदि प्रस्ताव में विस्तार पुनःनियुक्ति शामिल हैं तो रूपया सुचित करें:

(क) क्या पद परिवर्तनात्मक/तकनीकी अथवा गैर परिवर्तनात्मक/गैर तकनीकी है।

(ख) क्या अधिकारी को सेवा विस्तार या पुनःनियुक्ति प्रदान करना है।

(ग) यदि अधिकारी को पहले ही कुछ विस्तार/पुनःनियुक्ति प्रदान किया गया है तो उसकी अवधि।

(घ) विस्तार/पुनःनियुक्ति प्रदान की जाने वाली तारीख

(च) सेवा विस्तार/पुनःनियुक्ति की अवधि।

(ii) यदि पद परिवर्तनात्मक/तकनीकी है तो सेवा विस्तार/पुनःनियुक्ति प्रदान करने का औचित्य:

(iii) यदि पद गैर परिवर्तनात्मक/गैर तकनीकी है तो सेवा विस्तार/पुनःनियुक्ति देने का औचित्य:

(iv) (क) रिक्ती है ऐसा मासूम पड़ने की तारीख:

(ख) कालक्रमानुसार व्योरी सहित उत्तराधिकारी चुनने की कार्यवाही:

(ग) यदि चयन किया गया है तो कारण बतायें कि पर्याप्त समय रहते इसकी निर्णय क्यों नहीं किया गया।

(ब) यदि प्रस्ताव विस्तार/
पुनर्नियुक्ति से संबंधित है तो क्या
उचित जीवन द्वारा
नव नियुक्ति को
लक्षित करके सेवा
सापन्न श्रमिका तदर्थ
व्यवस्था की जा
सकती है यदि नहीं,
तो कारण बतायें।

13. क्या उचित प्राधिकारी से सत्य-
निष्ठा प्रमाण पत्र ले कर संलग्न
किया गया है।

प्रमाण पत्र का प्राप्ति: श्री/श्रीमती/कुमारी-----की
आवरण पंजा और वैयक्तिक फाइल की जातबत करने और अन्य सभी
उपलब्ध सूचनाओं को ध्यान में रखकर ही मैं यह प्रमाणित करता हूँ कि
वह व्यक्ति/औरत सत्यनिष्ठा और ईमानदारी के लिए हैं।

सेवा विस्तार/पुनर्नियुक्ति संजूर करने
का मंजूर प्राधिकार

अनुमोदक—III

कर्मचारियों के सेवा प्रतिधारण के मामले की समीक्षा प्रणाली:

1. संबंधित कर्मचारी द्वारा 50/55 वर्ष की आयु पर पहुँचने से
पहले अथवा 30 वर्ष की सेवा या 30 वर्ष की अर्हक सेवा जो भा पहले
हो—पूरी करने से छः महीने पूर्व ही उसके मामले की समीक्षा की
जानी चाहिए।

2. तत्संबंधित कर्मचारी को लोकहित में सेवा से निवृत्त किया जाए
अथवा उसे सेवा में रखा जाए ऐसे सभी मामलों की सिफारिश करने के
लिए निम्नलिखित समिति का गठन किया जाएगा।

श्रेणी-I और श्रेणी-II के पदों के लिए :-

अध्यक्ष : मण्डल के अध्यक्ष महोदय अथवा "मण्डल के उपाध्यक्ष"।

सदस्य : (1) जिस विभाग में रिक्ति है उसके अध्यक्ष।

(2) अध्यक्ष महोदय द्वारा नामित अन्य विभागाध्यक्ष।

श्रेणी-III और श्रेणी-IV के पदों के लिए :-

अध्यक्ष : जिस विभाग में रिक्ति है उसके अध्यक्ष।

सदस्य : मण्डल के अध्यक्ष महोदय द्वारा नामित दो अधिकारी।

3. उनकी सिफारिशें तैयार करने के लिए समिति द्वारा अनुसरणीय
सापेक्ष इस प्रकार है—

(क) जिन कर्मचारियों की सरानिष्ठा शंकाजनक है उन्हें सेवानिवृत्त
कर दिया जाएगा।

(ख) कर्मचारी की योग्यता और श्रमदान के मूल आधार पर ही
उसे जिस पद पर काम कर रहा है उसपर बनाये रखा जाए/
या कर्मचारी निरुक्त पाये जाते हैं उन्हें भी सेवानिवृत्त कर दिया
जाएगा/यदि उसे वर्तमान पद पर रहने के योग्य नहीं समझा जाये
तो उसे निचले पद जहाँ से वह पहले पदोन्नत किया गया था—
उसपर जारी रहने के लिए योग्य/मंजूर माना जाए।

(ग) समीक्षा के समय किसी कर्मचारी की पूरी सेवा रिकार्ड विचार
करने समय सामाग्यन, किसी कर्मचारी को यदि सक्रिय न होने
के आधार पर सेवा निवृत्त नहीं किया जाना चाहिए यदि पिछले

पांच वर्षों में उसकी सेवा अथवा उस उच्च पद पर—जिसपर वह
पदोन्नत किया गया—पिछले पांच वर्ष की सेवा संतोषजनक रही हो।

(घ) किसी भी कर्मचारी की जो निर्वहन के एक वर्ष की अवधि के
अन्दर सेवानिवृत्त होने वाला है, किसी भी परिस्थिति में
सक्रिय न होने के आधार पर सामान्यतः सेवानिवृत्त नहीं किया
जाएगा।

4. समिति की सिफारिश के लिए उचित प्राधिकारी को घाने कारवाई
करनी होगी। प्रत्येक मामले में जिनमें इन विनियमों द्वारा प्रवर्त अधिकारों
के प्रयोग से कर्मचारी को सेवानिवृत्त करने का प्रस्ताव हो उचित प्राधि-
कारी को यह रिकार्ड करना होगा कि वह इस निष्कर्ष पर पहुँचा है कि
इन विनियमों का अमल करने हुए कर्मचारी को लोकहित में सेवा-
निवृत्त करना आवश्यक है। यह निर्णय एक स्वेच्छापूर्ण निर्णय अथवा
प्रतिबद्धता पर आधारित नहीं होना चाहिए।

5. समयपूर्व सेवानिवृत्ति से संबंधित विनियम का प्रयोग निम्नलिखित
मामलों में नहीं करना चाहिए।

(क) किसी कर्मचारी के विशेष सुराचरण के आधार पर उसके
खिलाफ औपचारिक अनुशासनिक कार्रवाई करने की लम्बी
प्रक्रिया से बचने के लिए सेवानिवृत्त करना।

(ख) छद्म संबंधी विनियमों और अनुदेशों का अनुसरण किये बिना
सामान्य किराया के उद्देश्य से अधिशेष कर्मचारियों को काम
करने के लिए—

6. (1) तत्संबंधित समीक्षा के उपरान्त यदि उचित प्राधिकारी इस
निर्णय पर पहुँचता है कि सम्बंधित अधिकारी वर्तमान पद पर
बनाये रखने के योग्य नहीं है परन्तु उस पद से निचले पद
पर जिससे वह पदोन्नत किया गया था उसे रखा जा सकता है, तो
इस प्रकार के संबंधित मामलों के उपबंधों के अनुसरण में उसे
निर्धारित प्रपत्र में एक नोटिस दिया जाना चाहिए। साथ
ही उसे एक कवरिंग पत्र द्वारा यह भी बताया जाए कि 50/55
वर्ष की आयु के बाद अथवा 30 वर्ष की सेवा समाप्त करने के
बाद मामले के अनुसार भी यदि कर्मचारी अपने पहले वाले
निचले पद पर वापस जाना चाहता है, तब तो उसे सेवा के प्रम
में रखा जाएगा यदि वह छोटे पद पर कार्य करने के लिए
अपनी इच्छा सूचित करने हुये लिखित आवेदन देना है तो उसे
फिर ऐसे छोटे पद पर सेवा में बनाये रखा जा सकता है।

(ii) जो कर्मचारी समयपूर्व सेवानिवृत्ति के बदले छोटे पद पर आता
चाहते उन्हें उमरे छोटे पद पर दो वर्षों तक काम करने के
बाद पदोन्नति के काम करने के बाद पदोन्नति के योग्य समझा
जाए। यह पदोन्नति अपने प्राप नहीं होगी परन्तु इस प्रकार के
कर्मचारी को सामान्य नियमों के अनुसार तथा अन्य कर्मचारियों
के साथ विसंगतीय प्रेक्षित समिति अथवा निचले पद पर
अनुवर्तों रिकार्ड के आधार पर एवं अन्य निर्वाचित प्राधिकारी
से पदोन्नत किया जाएगा।

7. यदि एक बार उचित प्राधिकार में किसी कर्मचारी को पचास/
पचास वर्षों के बाद अथवा 30 वर्षों की सेवा आयु समाप्त करने के
उपरांत निवृत्त के लिए आवश्यक 30 वर्षों की अर्हक सेवा के बाद उसे
सेवानिवृत्त करने का निर्णय ले लिया गया है तो साधारणतः उसे सेवा-
निवृत्ति का आयु पर पहुँचने तक सेवा में जारी रखा जाएगा। यदि
उक्त समीक्षा के बाद भी उचित प्राधिकारी किसी भी समय यह समझे
कि कर्मचारी को सेवा में बनाए रखना लोकहित में नहीं होगा तो ऐसी
हालत में प्राधिकारी निर्धारित प्रक्रिया का अनुसरण करने हुए उचित
प्राधिकारों द्वारा किसी कर्मचारी के संबंध में उसे समयपूर्व सेवानिवृत्त
करने का निर्णय लेने पर उक्त कर्मचारी द्वारा अपनी निर्धारित आयु
द्वारा पूर्ण करने अथवा 30 वर्ष की सेवा समाप्त करने जैसा भी मामले
के उपरान्त अनुसर विनियम 2(1) और 3 (2) (ख) में निर्दिष्ट

तीन महीने का नोटिस देना होगा। कर्मचारी के 50/55 वर्ष की आयु पर पहुँचने/सेवा के 30 वर्ष पूरा करने से पूर्व ही उसे तीन महीने से ज्यादा अवधि का नोटिस भी दिया जा सकता है किन्तु उस नोटिस के अनुसार उसे जिस तिथि से सेवानिवृत्त होना है वह तिथि उससे 50/55 वर्ष की आयु पर पहुँचने/सेवा में तीस वर्ष पूरा करने—जैसे श्री मामता हो से पूर्व की न हो। 1972 के इन विनियमों के विनियम 5(2) के तहत सेवानिवृत्ति के मामले में इस प्रकार का सेवानिवृत्ति का सूचना कर्मचारी को पेशान के लिए आवश्यक 30 वर्ष की सेवा समाप्त करने से पहले दिया जा सकता है, जिन तारीख से कर्मचारी का सेवानिवृत्ति प्रस्तावित होती है, वह तारीख कर्मचारी पेशान के लिए योग्य 30 वर्ष की सेवा पूरा होने की तारीख या बाद में सूचना की तारीख से समाप्त होगी।

किसी कर्मचारी की 30 वर्ष की अर्हक सेवा समाप्त करने के बाद सेवानिवृत्त होने के लिए अपेक्षित आदेश विनियम के अनुसार तब तक नहीं दिए जाएंगे जब तक यकीन में कर्मचारी की अपेक्षित सेवा पूरी नहीं हो जाती अथवा सेवानिवृत्ति की तारीख के 30 वर्ष की अर्हक सेवा पूरी नहीं हो जाती, इसका छानबान संबंधित लेखा/निष्ठा पराक्षा अधिकारी के परामर्श से की जायेगी।

9. इन विनियमों के अंतर्गत तीन महीने की सूचना अवधि (से कम नहीं) का गणना करते समय नाटिस की सेवा और समाप्त होने की तारीख को निकाल दिया जाए। किसी कर्मचारी के समयपूर्व सेवानिवृत्ति की तारीख सूचना प्राप्त होने दिन दोहरे को होगी (जिसे प्रकाश दिखत माना जाएगा)।

10. इन विनियमों के प्रवर्तन में किसी कर्मचारी पर लागू सेवानिवृत्ति की सूचना अनुवचक-4 और 5 में स्थापित फार्मों के अनुसार होगी।

11. कुछ मामलों में जब कोई कर्मचारी सेवानिवृत्ति की सूचना अथवा सेवानिवृत्ति के आदेश तथा तीन महीने के वेतन और भत्ते के चेक/नकद स्थानांतरण करने से इनकार करता है तो यह सुनिश्चित कर लेना चाहिए कि कर्मचारी के अस्वीकार के गवाह दो अधिकारी हों, इस प्रकार के मामले में प्रावरण पत्र के साथ सूचना/सेवानिवृत्ति के आदेश की एक प्रति रजिस्ट्री पावती पत्र सहित संबंधित व्यक्ति को उनके व्यक्ति परीप पत्र पर भेजनी चाहिए जिससे यह बताया जाय कि सेवानिवृत्ति की मूल सूचना आदेश फलों व्यक्ति से फलों व्यक्ति को सुपुर्दगी करने के लिए फलों तारीख में ला गया है और वह स्वी/पुष्ट ने उसे स्वीकार करने उक्त परिस्थितियों में अस्वीकार किया है, उसकी प्रति उक्त स्वी/पुष्ट के रिकार्ड के लिए रजिस्ट्री डाक द्वारा भेजी जा रही है। ऐसे मामले में सेवानिवृत्ति की सूचना/आदेश, दो अधिकारियों की गवाही से जब संबंधित व्यक्ति द्वारा चेक/तीन महीने के वेतन और भत्ते के बराबर का नकद अस्वीकृत किए जाने की दो अधिकारियों की गवाही तिथि की घोषणा से प्रभावित होगा। जहाँ तक इसके संचितरण का संबंध है वहीं प्रक्रिया अपनायी जाएगी जो प्रक्रिया किसी कर्मचारी स्वी/पुष्ट द्वारा अपने देयों को अस्वीकार करने पर अपनायी जाती है।

12. उपर्युक्त बनाए गए उपबंधों के अधीन जब किसी कर्मचारी का समयपूर्व सेवानिवृत्ति की सूचना/आदेश दिए जाने पर वह इन सूचना आदेश की कार्यवाही की तारीख से तीन सप्ताह के भीतर एक अभिवेदन प्रस्तुत कर सकता है।

13. अभ्यावेदन की प्राप्ति पर प्रशासन/सहायक/विभाग/कार्यालय को यह देखने के लिए परीक्षा करनी होगी कि क्या इसमें कोई नए तथा शामिल हैं अथवा तथ्य का कोई नया पहलू जो पहले से ही मान्य था परन्तु समयपूर्व सेवानिवृत्ति की सूचना आदेश जारी करते समय उस पर ध्यान नहीं दिया गया हो। यह परीक्षण अभ्यावेदन प्राप्त होने की तारीख से दो सप्ताह के अंदर पूरा होना चाहिए। ऐसे परीक्षण के बाद मामले

को उचित समिति के सामने विचारार्थ पेश किया जाए। समयपूर्व सेवानिवृत्ति के लिए विनियम विचार करने हेतु समिति की बनावट अनुवचक 4 में बनाए गए संकेत के अनुसार होगी।

14. अभ्यावेदन विचार करने वाली समिति संबंधित विभागों में अभ्यावेदन प्राप्त होने की तारीख से दो सप्ताह के अंदर अभ्यावेदन पर अपनी सिफारिश तैयार करेगी। अभ्यावेदन पर अंतिम आदेश देने के अधिकार प्राप्त अधिकारी उस अभ्यावेदन पर सिफारिश प्राप्त होने की तारीख से लेकर दो सप्ताह के भीतर अपने आदेश पास करेगा।

15. यदि किसी कारणवश समयपूर्व सेवानिवृत्ति किसी कर्मचारी को इन अनुदेशों के अनुसार—उनके अभ्यावेदन पर विचार-विमर्श करने के पश्चात् किसी सेवा में बहाल करने का निर्णय लिया जाता है, तो समयपूर्व सेवानिवृत्ति की तारीख और बहाली की तारीख के बीच अंतराल अवधि के मामले के अनुसार—बहाल के लिए आदेश देने वाले अधिकारी द्वारा इपूटी अथवा छुट्टी अथवा प्रकाश भेज के रूप में प्रत्येक मामले के गुणवर्णों को गिनकर—नियमित किया जाए।

16. आयोजन के आधार पर समयपूर्व सेवानिवृत्ति कर्मचारियों के मामले में और उस समय से जब समिति ऐसे अभ्यायोचित समयपूर्व सेवानिवृत्त मामले के विरुद्ध विचार विमर्श करने के समय में कर्मचारी के निर्णय की तारीख जो पहले ही प्राप्ति की है यह पार कर चुकने पर का यह निर्णय किया गया है कि अंतिम आदेश पारित करने वाले अधिकारी अपने निर्णय पर निर्वाचित कर्मचारियों को अनिवार्य सेवानिवृत्ति की प्रभावित तारीख से वापसी पर बहाल कर सकता है और निर्णय की तारीख तक अवधि को मामले के अनुसार इपूटी, छुट्टी अथवा प्रकाश के रूप में सक्षम अधिकारी द्वारा जैसा उचित समझा गया है, माना जाएगा।

17. जिन कर्मचारियों को समयपूर्व सेवानिवृत्ति की सूचना/आदेश दिया गया है, परन्तु उन्होंने समयपूर्व सेवानिवृत्ति की सूचना/आदेश के प्रति अदालत से रोक आदेश प्राप्त किया है तो ऐसी हालत में संबंधित विभागों से विचार करने अथवा अदालत द्वारा मामले के निपटान तक समिति को भेजने की आवश्यकता नहीं है। अतः मामले को उपर्युक्त संकेतित तरीके से परीक्षण किया जाए।

18. यह सुनिश्चित करने के उद्देश्य से कि समीक्षा नियमित रूप से और उचित समय पर की गयी है, विभागों ने एक रजिस्टर (रजिस्ट्रो) बनाया है जिसमें उनके अधीन कार्यरत कर्मचारी जो 50/55 वर्षों पर पहुँचे हैं अथवा 30 वर्ष की सेवा पूरी कर चुके हैं दोनों में जो भी सामना हो। इस रजिस्टर की छानबान की जानी चाहिए और विभाग के हर एक अधिकारी से प्रत्येक तिमाही की शुरुआत एवं की गई समीक्षा निम्नलिखित अनुसूची के अनुसार होगी।

समीक्षा की जाने वाली तिमाही कर्मचारियों के मामले जो 50/55 वर्षों पर पहुँचने हैं अथवा 30 वर्ष की सेवा अथवा पेशान के लिए 30 वर्षों की अर्हक सेवा जो भी आवश्यकता के अनुसार पूरा करने वाले हैं उनके विवरण नीचे सूचित की गयी तिमाही में समीक्षा की जाए।

1. जनवरी से मार्च	उसी वर्ष में जुलाई से दिसम्बर।
2. अप्रैल से जून	उसी वर्ष में अक्टूबर से दिसम्बर।
3. जुलाई से सितम्बर	अगले वर्ष के जनवरी से मार्च तक।
4. अक्टूबर से दिसम्बर	अगले वर्ष के अप्रैल से जून तक।

अनुसूचक-4

किसी कर्मचारी को सेवानिवृत्ति करने का सूचना प्रपत्र—नोटिस सहित आदेश

आदेश

(उचित प्राधिकारी के विचार से ऐसा करना लोकहित में होगा।)

अतः बिनाबाप्टेंटम पोर्ट कर्मचारी (सेवानिवृत्ति) विनियम 1979 के विनियम (5) द्वारा प्रदत्त अधिकारों का प्रयोग करते हुए (उचित प्राधिकारी) यह सूचित करता है कि नाम श्री पदनाम ने 19—
को पचास वर्ष/पचास वर्ष की आयु पर पहुंच चुका है/पहुंचेगा/पूरा किया है अथवा पूरा कर रहा है वह 19— से प्रभावित दोपहर से अथवा उस कर्मचारी पर यह सूचना जारी किए जाने की तारीख से गिनकर तीन महीने समाप्त होने पर दोनों में जो बाद में हो से सेवा निवृत्त होगा।

हस्ताक्षर

उचित प्राधिकारी का पदनाम

सेवा में,

श्री/श्रीमती/कुमारी

प्राप्ति (पावनी)

मैं एवं पर कार्यरत, उक्त कथित सेवानिवृत्ति आदेश की मूल सूचना प्राप्त करने की पावनी दे रहा हूँ।

(हस्ताक्षर)

प्रति हस्ताक्षर

नाम

पदनाम

पदनाम

स्थान

स्थान

तारीख

तारीख

अनुसूचक-5

किसी कर्मचारी को सेवानिवृत्ति करने का सूचना प्रपत्र

आदेश

(उचित प्राधिकारी) के विचार से ऐसा करना लोकहित में होगा।

अतः बिनाबाप्टेंटम पोर्ट कर्मचारी (सेवानिवृत्ति) विनियम 1979 के विनियम (5) द्वारा प्रदत्त अधिकारों का प्रयोग करते हुए (उचित प्राधिकारी) श्री/श्रीमती/कुमारी को तुरन्त सेवानिवृत्ति करता है, वह कर्मचारी 50/55 वर्ष की आयु प्राप्त कर चुका/चुकी है अथवा 50 वर्ष की सेवा/पिन्शन के लिए 30 वर्ष की ग्रहक सेवा को समाप्त कर चुका/चुकी है। श्री/श्रीमती/कुमारी को अपनी वेतन के अरावर की रकम और अपनी सेवानिवृत्ति के तुरन्त पहले आहरित वेतन दर पर गिनी सभी तीन महीने का भत्ता भी दिया जाएगा।

हस्ताक्षर

उचित प्राधिकारी का पदनाम

सेवा में,

श्री/श्रीमती/कुमारी

प्राप्ति—(पावनी)

मैं जो अब एवं पर कार्यरत, उक्त कथित सेवानिवृत्ति आदेश की मूल सूचना रकम अथवा रेखांकित बैंक में तारीख से (नाम)

सहित प्राप्त करने की पावनी दे रहा हूँ।

प्रति हस्ताक्षर

(हस्ताक्षर)

नाम

पदनाम

पदनाम

स्थान

स्थान

तारीख

तारीख

MINISTRY OF SURFACE TRANSPORT

(Ports Wing)

NOTIFICATION

New Dehli, the 19th December, 1989

G.S.R. 1057(E).—In exercise of the powers conferred by Sub-section (1) of section 124, read with sub-section (1) of Section 132 of the Major Port Trusts Act, 1963 (38 of 1963), the Central Government hereby approves the Visakhapatnam Port Employees' (Retirement) Regulations, 1989 made by the Board of Trustees for the Port of Visakhapatnam and set out in the Schedule annexed to this notification.

2. The said regulations shall come into force on the date of publication of this notification in the Official Gazette.

S. N. KAKAR, Jt. Secy.

[F. No. PR-12012/11/89-PF 1]

Schedule

Visakhapatnam Port Trust

No. LS/199/89

Dt. -6-89

In exercise of the powers conferred by Section 28 of the Major Port Trusts Act, 1963 (38 of 1963) the Board of Trustees of the Port of Visakhapatnam hereby makes the following Regulations, in supersession of the Visakhapatnam Port Employees' (Age of Retirement) Regulations, 1974; published in Andhra Pradesh Gazette dt. 18-7-1974. viz.:—

1. Short title and Commencement.—These Regulations may be called the Visakhapatnam Port Employees' (Retirement) Regulations, 1989.

2. Definitions.—In these Regulations unless the Context otherwise requires,—

- (i) 'Board' and 'Chairman' shall have the same meanings as assigned to them under the Major Port Trusts Act, 1963.
- (ii) 'Government' means the Central Government.
- (iii) Class-I, II, III & IV employees shall have the same meanings as assigned to them in the Visakhapatnam Port Employees' (Classification, Control & Appeal) Regulations, 1968.
- (iv) 'Employee' means an employee of the Board.
- (v) 'Workman' means a highly skilled, skilled, semi-skilled or unskilled artisan employed on a monthly rate of pay.
- (vi) 'Ministerial Employee' means an employee of a sub-ordinate service whose duties are entirely clerical.
- (vii) 'Lien' means the title of an employee to hold substantively, either immediately or on the termination of a period or periods of absence, a permanent post, including a tenure post, to which he has been appointed substantively; and

(viii) 'Appropriate Authority' means the authority which has the power to make substantive appointments to the post from which the employee is required or wants to retire.

3. Age of Retirements.—(1) Except as otherwise provided in these Regulations, every employee who joined Board's service on or after 18-7-1974 shall retire on superannuation on the afternoon of the last day of the month in which he attains the age of Fiftyeight years.

(2) All employees in Class-I, II and Class III posts, other than Workmen, appointed prior to 18th July 1974 shall also retire from service on the afternoon of the last day of the month in which they attain the age of Fiftyeight years.

(3) A 'Workman' and an employee in Class-IV post, who joined Board's service prior to 18-7-1974, shall retire from service on the afternoon of the last day of the month in which he attains the age of Sixty years.

4. Extension of Service/Re-employment after Retirement:—

- (a) A Workman referred to in sub-Regulation (3) of Regulation 3 may be granted extension of service or re-employed under very special circumstances to be recorded in writing, after he attains the age of Sixty years with the sanction of the appropriate authority.
- (b) An employee to whom sub-Regulation (1) and (2) of Regulation 3, applies, may be granted extension of service or re-employed after he attains the age of Fiftyeight years with the sanction of the appropriate authority if such extension is in the public interest and grounds therefor are recorded in writing.

Provided that no extension/re-employment under this Regulation shall be granted beyond the age of Sixty years except in very special circumstances:

Provided further that the appropriate authority shall have the right to terminate the extension of service or re-employment before the expiry of such extension/re-employment by giving a notice in writing of not less than three months in the case of a permanent employee, or one month in the case of a temporary, employee, or pay and allowances in lieu of such notice.

The criteria and procedure for extension re-employment is given in Annexure I to these Regulations.

5. Compulsory Retirement before the age of Superannuation :

Notwithstanding anything contained in these Regulations, the appropriate authority shall, if it is of the opinion that it is in the public interest so to do, have the absolute right to retire any employee by giving him notice of not less than three months in writing or three months pay and allowances in lieu of such notice.

(i) after the employee attain the age of —

(a) Fifty years in the case of employees holding a Class-I or Class-II post in a substantive or temporary capacity or a Class-III post in a substantive capacity, but officiating in a Class-I or Class-II post and had entered Board's service before attaining the age of 35 years ;

(b) Fiftyfive years in other cases.

OR (ii) after he had completed :—

(a) 30 years of qualifying service in respect of an employee who is governed by the Pension Scheme ; or

(b) 30 years of service in respect of Class-III employee who is not governed by the Pension Scheme :

Provided nothing in Clause 1, shall apply to an employee holding Class-IV post who entered to Board's service on or before 23-7-1966 :

Provided further that an employee who is in a Class-III post in a substantive capacity, but he is holding a Class-I or Class-II post or service in an officiating capacity shall, in case it is decided to retire him from the Class-I or Class-II post in the public interest, be allowed on his request in writing to continue in service in the Class-III post which he holds in a substantive capacity.

(iii) (a) If on a review of the case either on a representation from the employee retired pre-maturely or otherwise, it is decided to reinstate the employee in service, the authority ordering reinstatement may regulate the intervening period between the date of premature retirement and the date of reinstatement by the grant of leave of the kind due and admissible, including extra-ordinary leave, or by treating it as dies non depending upon the facts and circumstances of the case :

Provided that the intervening period shall be treated as a period spent on duty for all purposes including pay and allowances, if it is specially held by the authority ordering reinstatement that the premature retirement was itself not justified in the circumstances of the case, or, if the order of premature retirement is set aside by a court of Law.

(b) Where the order of premature retirement is set aside by a court of Law with specific directions in regard to regulation of the period between the date of premature retirement and the date of reinstatement and no further appeal is proposed to be filed, the aforesaid period shall be regulated in accordance with the directions of the Court.

(c) Any payment made under this regulation to an employee on his re-instatement shall be subject to adjustment of the amount, if any, earned by him through an employment during the period between the date of compulsory retirement and the date of re-instatement. Where the emoluments admissible under this regulation are equal to or less than the emoluments earned during the employment elsewhere, nothing shall be paid to the employee.

6. Voluntary Retirement before the age of Superannuation.—1. An employee may be giving notice of not less than 3 months in writing retire from the service of the Board :—

(i) after he has attained the age of —

(a) Fifty years in the case of employees holding Class-I or II posts who had entered service before attaining the age of 35 years; or

(b) Fiftyfive years in other cases

(ii) After he has completed—

(a) 30 years of qualifying service in respect of an employee who is governed by the Pension Scheme ; or

(b) 30 years of service in respect of a Class-III employee who is not governed by the Pension Scheme ; or

(c) 20 years of qualifying service in respect of an employee who is governed by the Pension scheme :

Provided that : (a) nothing in Clause (i) shall apply to an employee in Class-IV post who entered Board's service on or before 23-7-1966.

(b) it shall be open to the appropriate authority to withhold permission to the employee under suspension who seeks to retire under this regulation.

(2)(a) An employee who has elected to retire under this regulation may make a request in writing to the appointing authority to accept notice of less than three months giving reasons therefor.

(b) On receipt of a request under Clause (a) the appointing authority may consider such request for the curtailment of the period of notice of three months on merits and if it is satisfied that the curtailment of the period of notice will not cause any administrative inconvenience, appointing authority may relax the requirement of notice of three months on the condition that the employee shall not apply for commutation of a part of his pension before the expiry of the period of notice of three months.

(3) An employee, who has elected to retire under this regulation and has given necessary intimation to that effect to the appointing authority, shall be precluded from withdrawing his election subsequently except with the specific approval of such authority :

Provided that the request for withdrawal shall be within the intended date of his retirement.

(4) The notice of Voluntary retirement given under this regulation shall require acceptance by the appointing authority :

Provided that where the appointing authority does not refuse to grant the permission for retirement before the expiry of the period specified in the said notice, the retirement shall become effective from the date of expiry of the said period.

(5) The Pension and Death-cum-Retirement Gratuity of the employee retiring under sub-regulation 1(ii)(c) of this regulation shall be based on the emoluments as defined under Pension Rules and the increase, not exceeding five years, in his qualifying service shall not entitle him to any notional fixation of pay for purpose of calculating pension and Gratuity.

(6) The sub-Regulation 1(ii) (c) of this Regulation shall not apply to an employee who retires from Board's service for being absorbed permanently in an autonomous body or a public sector undertaking to which he is on deputation at the time of seeking Voluntary retirement.

(7) (1) The qualifying service as on the date of intended retirement of the employee retiring, under sub-Regulations 1(i), (ii) (a) and (ii) (c) of this regulation, shall be increased by the period not exceeding five years, subject to the condition that the total qualifying service rendered by the employee does not in any case exceed thirty-three years and it does not take him beyond the date of superannuation.

(2) The weightage of five years under Sub-regulation (1) above, shall not be admissible in cases of these employees who are prematurely retired by the Board in public interest under Regulation 5(i) or 5(ii).

Note 1.—The three months notice referred to in Regulation 5 and 6 may be given before the employee attains the age specified in these regulations or before he completes the number of years of service specified therein provided that the actual retirement takes place after he has attained the relevant age or has completed the prescribed number of years of service, as the case may be.

Note 2.—In computing the notice period of 3 months referred to in these Regulations, the date of serving of the notice and the date of its expiry shall be excluded.

Note 3.—An employee who is granted extension of service after he has attained the prescribed age of superannuation, shall not be promoted to another post during the period of extension.

Note 4.—The date on which an employee attains the age of 58 years/60 years, as the case may be, shall be determined with reference to the date of birth declared by the employee at the time of his appointment and accepted by the appropriate authority on production, as far as possible, of confirmatory documentary evidence such as matriculation certificate or extract from birth Register. The date of birth so declared by an employee and accepted by the appropriate authority shall not be subject to any alteration after the preparation of his service book and in any event, after the completion of probation period or declaration. An alteration in the date of birth of an employee can be made with in such period and with the sanction of the Competent Authority strictly as specified in FR 56, note 5 and in no other case, the request for alteration will be entertained.

Note 5.—An employee whose date of birth in the first of a month shall retire from service on the afternoon on the last day of the preceding month on attaining the age of fifty eight years/sixty years, as the case may be.

7. Procedure for Retention in Service :

For the purpose of Regulation 5 it will be necessary to determine, if retention of an employee beyond the age of 50/55 years will be in public interest. For this purpose the procedure laid down in Annexure-III should be followed.

8. Power to relax :

The power to relax the 3 months notice period provided for in Regulations 5 and 6 rests (a) with the Government in the case of officers including Heads of Departments who were appointed by them (b) and in other cases of employees of the Board, with the Chairman of the Board. It is not open to the appropriate authority to curtail that period in any individual case.

9. Repeals :

On the commencement of these Regulations, the Visakhapatnam Port Employees (Age of Retirement) Regulations 1974 are repealed.

10. Central Government Rules to be followed in the application of these Regulations :—

In applying the foregoing regulations and in respect of matters not dealt with in these regulations, the provisions contained in F.Rs. and Pension Rules 1972 and the orders of the Central Government issued thereunder from time to time, shall be followed in so far as they are not in consistent with the provisions of these regulations, subject to such exceptions and modifications as the Board may from time to time determine

11. Interpretation :

If any question arises relating to interpretation of these Regulations it shall be referred to the Board who shall decide the same.

R. JEEVARATNAM, Secy.

Visakhapatnam Port Trust

ANNEXURE-I

Criteria for Extension of Service/Re-Employment to the Employees :

(1) No proposal for extension of service/re-employment beyond the age of superannuation should ordinarily be considered.

(2) Extension of service/re-employment can be justified only in very rare and exceptional circumstances. Even in such cases, 60 years of age should be the deadline for non-scientific/non-technical posts and 62 years in the case of scientific/technical personnel. This should not be construed to mean that extensions of services/re-employment can be granted to non-scientific/non-technical personnel upto the age of 60 years and to scientific/technical personnel upto the age of 62 years more or less as a matter of course.

The over-riding consideration for the grant of extension of service|re-employment is that it must be clearly in the public interest and in addition satisfy one of the following two conditions.

(i) that other officers are not ripe enough to take over the job; or

(ii) that the retiring officer is of outstanding merit.

(3) No extension of service|re-employment should be considered on the ground that a suitable successor is not available unless it is established that action to select successor had been taken well in advance, but the selection could not be finalised in time for justifiable reasons.

(4) A proposal for the grant of extension of service|re-employment based merely on the consideration that the Officer's predecessor had been given extension|re-employment should obviously not be accepted.

(5) The proforma given in Annexure II may be utilised for sending proposal for grant of extension|re-employment to the employees beyond the age of superannuation.

ANNEXURE-II

Proforma for grant of extension|re-employment to Government Employees Beyond the age of superannuation:

1. Designation of the post
2. Duration of the post
3. Scale and terms of the post and perquisites attached, if any
4. Whether financial sanction for the creation of the posts|continuance of post for the duration shown at (2) has been obtained.
5. Method of recruitment.
6. Name and the terminal date of appointment of the outgoing incumbent of the post.
7. Name of the Officer proposed for appointment and the service to which he belongs.
8. Full service particulars of the officer with date of birth and pay drawn.
9. Names of the Officers considered.
10. If promotion post, whether copies of proceedings of a Departmental promotion committee are being enclosed. If not, why not?
11. Whether character role of the Officer proposed and those considered are being sent. If not, why not?
12. (i) If the proposal involves extension|re-employment please indicate—
 - (a) whether the post is operational|technical or non-operational|non-technical.
 - (b) whether the Officer is to be granted extension of service or re-employment.

(c) periods of extension|re-employment granted earlier to the Officer, if any.

(d) date from which extension|re-employment is to be granted.

(e) period of extension of service|re-employment.

(ii) justification for grant of extension|re-employment if the post is operational|technical.

(iii) justification for grant of extension|re-employment of the post is non-technical|non-operational.

(iv) (a) the date from which it was known that vacancy would occur.

(b) action taken to select a successor with chronological details.

(c) if selection is being made, reasons why this could not be finalised in good time, and

(d) if proposal involves extension|re-employment, can some officiating or ad-hoc arrangements be made pending fresh appointment by proper selection? If not, why not?

13. Whether the prescribed integrity certificate from the appropriate authority is enclosed.

Format of certificate : Having scrutinised the character role and personnel file of Shri|Smt.|Kum.——— and having taken into account all other available information, I certify that he|she has a good reputation for integrity and honesty.

AUTHORITY COMPETENT

TO GRANT EXTENSION|RE-EMPLOYMENT

ANNEXURE-III

PROCEDURE FOR REVIEWING THE CASES OF EMPLOYEES FOR RETENTION IN SERVICE

1. The case of the employee concerned should be reviewed six months before attaining the age of 50|55 years or complete 30 year service|30 years of qualifying service, whichever occurs earlier.

2. The following committees shall be constituted to which all such cases shall be referred for recommendation as to whether the employee concerned should be retired from service in the public interest or whether he should be retained in service.

Class I and Class-II posts :

Chairman :

Chairman of the Board or

"Deputy Chairman of the Board".

Members :

(1) Head of the Department where the vacancy exists.

(2) Another Head of a Department nominated by the Chairman of the Board.

Class-III & IV Posts :

Chairman : Head of the Department where the vacancy exists.

Members : Two Officers to be nominated by the Chairman of the Board.

3. The criteria to be followed by the committee in making their recommendations would be as follows:

- (a) Employee whose integrity is doubtful, will be retired.
- (b) Employees who are found to be ineffective will also be retired. The basic consideration in identifying such employee should be the fitness/competence of the employee to continue in the post which he is holding. If he is not found fit to continue in his present post, his fitness/competence to continue in the lower post from where he had been previously promoted, should be considered.
- (c) While the entire service record of an employee should be considered at the time of review, no employee should ordinarily be retired on grounds of ineffectiveness if his service during the preceding 5 years, or where he has been promoted to a higher post during that 5 years' period, his service in the higher post, has been found satisfactory.
- (d) No employee should ordinarily be retired on ground of ineffectiveness, if in any event, he would be retiring on superannuation within a period of one year from the date of consideration of his case.

4. The appropriate authority shall take further action for the recommendations of the committee. In every case, where it is proposed to retire an employee in exercise of the powers conferred by these regulations, the appropriate authority should record in the file that it has formed its opinion that it is necessary to retire the employee in pursuance of these Regulations, in the public interest. This decision should not be an arbitrary decision or should not be based on collateral grounds.

5. The regulations relating to premature retirement should not be used :

- (a) to retire an employee on grounds of specific acts of misconduct, as a short-cut to initiating formal disciplinary proceeding; or
- (b) for reduction of surplus staff or as a measure of effecting general economy without following the regulations and instructions relating to retrenchment.

6. (i) In case, the appropriate authority, after the relevant review, comes to the conclusion that the officer is not fit for being retained in the present post, but could be retained in the next lower post from which he was promoted, a notice in the prescribed form should

be served in such a case on the employees retiring him from service in pursuance of the provisions of the recruit rules. Simultaneously, it may be explained to him in a covering letter that his continuance in service beyond the age of 50/55 years or after the completion of 30 years of service, as the case may be, could be considered, if he is willing to revert to the lower post held by him previously. In case, he indicates his willingness to work in the lower post and give a written request for being so reverted he may be retained in service and continued in the lower post.

- (ii) Employees who seek reversion to lower post in lieu of premature retirement should be made eligible for consideration for promotion after they have put in a period of two years in the lower post. The promotion will not be automatic but such employee could be considered for promotion along with others in accordance with the normal rules, by the Departmental promotion committee or other Selecting authority on the basis of subsequent records in the lower post.

7. Once a decision has been taken by the appropriate authority to retain an employee beyond the age of Fifty/Fifty five years or beyond the date of completion of 30 years service/30 years of qualifying service for pension, he would ordinarily continue in service till he attains the age of retirement. If, however, the appropriate authority considers at any time after a review aforesaid that the retention of the employee will not be in the public interest, that authority may take necessary action to retire the Officer by following the prescribed procedure.

8. When the appropriate authority has come to the conclusion that an employee may be prematurely retired, the three month's notice referred to in Regulation 5(i) and 5(ii)(b) may be given before the employee attain the specified age or has completed 30 years of service, as the case may be. But, the retirement should take place after employee has attained the relevant age or has completed 30 years of service, as the case may be. A notice even longer than three months or before the employee attains the age of 50/55 years/ completed 30 years service could be given but the date from which he is required to retire as specified in the notice should not be before he attains the age of 50/55 years, or completes 30 years' service, as the case may be. In cases of retirement under Regulation 5(ii) of these regulations, 1972, While the notice of such retirement could be given before the employee actually completes 30 years of service qualifying for pension, the date of expiry of the notice on which the employees retirement would be effective should be one falling on or after the date of his completing 30 years of service qualifying for pension. The orders requiring an employee to retire after completing 30 years qualifying service should, as a regulation, not be issued until after the fact that the employee has indeed completed, or would be completing on the date of retirement, qualifying service of 30 years, has been verified in consultation with the account/audit officer concerned.

9. While computing the notice period of not less than three months, under these regulations the date of service of the notice and the date of its expiry shall be excluded. The date of premature retirement of an employee should be on the fore-noon of the day (which should be treated as a non-working day) following the day of expiry of the notice.

10. The notice of retirement serve on an employee in pursuance of these regulations will be as in the forms set out in Annexures IV and V.

11. In case where an employee refuses to accept the service of notice of retirement or order of retirement along with cheque/cash equivalent to three months pay and allowances, it should be ensured that the refusal of the employee is witnessed by two officers. In such a case, a copy of the notice/order of retirement may be sent under registered post with acknowledgement due to the individual concerned at the last officially known address, with covering letter, stating that the original notice/order of retirement was taken by such and such for delivery to him/her on such date and that he/she refused to accept the same and in the said circumstances, its copy is being sent by registered post for his/her record. In such a case the date of effect of the notice of retirement/order of retirement would be from the fore-noon of the date following the date of refusal by the individual (witnessed by two officers where the person concerned has refused to accept the cheque/cash equivalent to three months pay and allowances, the same procedure that is followed in case where an employee has failed to accept his/her dues from an employee may be followed, in so far as its disbursement is concerned.

12. An employee who has been served with a notice order of premature retirement under the provisions mentioned above, may submit a representation within three weeks from the date of service of such notice/order.

13. In receipt of a representation, the Administration/Ministry/Department/Office should examine the same to see whether it contain any new facts or any new aspect of a fact already known but which was not taken into account at the time of issue of notice/order of premature retirement. This examination should be completed within two weeks, from the date of the receipt of the representation. After such examination, the case should be placed before the appropriate committee for consideration. The composition of the committee for the purpose of consideration the regulations against premature retirement shall be as indicated in Annexure-IV.

14. The committee considering the representation shall make its recommendation on the representation within two weeks from the date of receipt of the reference from the Departments concerned. The authority which is empowered to pass final orders on the

representation should pass its orders within two weeks from the date of receipt of the recommendations of the committee on the representation.

15. If, in any case, it is decided to reinstate a prematurely retired employee in a service after considering his representation in accordance with these instructions, the period intervening between the date of premature retirement and the date of reinstatement may be regulated by the authority ordering reinstatement as duty or as leave or dies non, as the case may be, taking into account the merits of each case.

16. In the case of employees who had been prematurely retired on grounds of inefficiency and by the time the committee to consider the representation against such premature retirement was unjustified, the date of superannuation of the employees have already arrived or had passed, it has been decided that the authorities empowered to pass final orders may at their discretion reinstate the superannuated employees notionally with effect from the date of compulsory retirement and treat the period upto the date of superannuation, as duty, leave or dies non as may be considered appropriate by the competent authority.

17. Representations from employees who have been served with a notice/order of premature retirement, but have obtained stay order (5) from a court against the notice/order of premature retirement, need not be considered by the concerned departments or sent up to the committee until the disposal of the court case. Thereafter, the cases may be examined as outlined above.

18. In order to ensure that the review is undertaken regularly and in due time Department maintain a suitable register (or registers of employees under their control who are due to attain the age of 50/55 years or complete 30 years of service, as the case may be. This register should be scrutinised and the beginning of every quarter by a Senior Officer in the Department and the review undertaken according to the following schedule.

Quarter in which review is to be made.—Cases of employees who will be attaining the age of 50/55 years or will be completing 30 years of service or 30 years of service qualifying for pension as the case may be, in the quarter indicated below to be reviewed.

- | | |
|------------------------|---------------------------------------|
| 1. January to March | July to September of the same year. |
| 2. April to June | October to December of the same year. |
| 3. July to September | January to March of the next year. |
| 4. October to December | April to June of the next year. |

ANNEXURE IV

FORM OF NOTICE TO RETIRE AN EMPLOYEE—WITH NOTICE
ORDER

WHEREAS THE.....(appropriate authority) is of the opinion that it is in the Public Interest to do so:

NOW, THEREFORE, in exercise of the powers conferred by Regulation (5) of Visakhapatnam Port Employees' (Retirement) Regulations, 1979, the.....(Appropriate authority) hereby gives notice to.....(name).....(Designation)..... that he having already attained/on attaining/having completed/on completing the age of fifty years/fifty five years/thirty years of Service on the.....19 shall retire from Service with effect from the forenoon of the.....19, or, from the date of expiry of three months computed from the date of service of this notice on him, whichever is later.

Signature

Designation of the Appropriate Authority

To
Shri/Smt.

ACKNOWLEDGEMENT

I,now holding the post of.... hereby acknowledge the receipt of the original notice of the order of retirement as aforesaid.

COUNTERSIGNED

SIGNATURE

Name:

Designation:

Designation:

Place:

Place:

Date:

Date:

—23(XVIII)—

ANNEXURE V

FORM OF NOTICE TO RETIRE AN EMPLOYEE WITH PAY IN LIEU NOTICE
ORDER

WHEREAS THE.....(appropriate authority) is of the opinion that it is in the public interest to do so:

NOW, THEREFORE, in exercise of the powers conferred by Regulation (5) of Visakhapatnam Port Employees' (Retirement) Regulations, 1979 the..... (appropriate authority) hereby retires Shri/Smt./Kum.....with immediate effect, he/she having already obtained the age of 50/55 years or having already completed 30 years of service/30 years of service qualifying for pension on theShri/Smt./Kum,..... shall be paid a sum equivalent to the amount of his/her pay plus allowances for a period of three months calculated at the same rate at which he/she was drawing then immediately before his/her retirement.

Signature

Designation of the appropriate authority

To
Shri/Smt.

ACKNOWLEDGEMENT

I,now holding the post of.....hereby
acknowledge the receipt of the original of the order of retirement as aforesaid along with cash or crossed cheque
No.....date.....for rupees.....(Rupees.....
..only)

Countersigned

Name

Designation

Place

Date

Signature

Designation

Place

Date

